



Thème du droit du travail : **Risques psychosociaux**

Source : TISSOT- Editions- Droit du Travail

## **Stress et risques psychosociaux**

**Le stress apparaît depuis une vingtaine d'années comme l'un des risques majeurs auxquels les organisations et entreprises doivent faire face, en Europe et particulièrement en France.**

### **Stress au travail**

En 2011, à la question : « Je me suis senti particulièrement tendu », 5 % des Français répondent « en permanence », 13 % « la plupart du temps » et 13 % « plus de la moitié du temps » (les moyennes européennes étant respectivement de 3 %, 9 % et 11 %). Pour le quartile des revenus les plus modestes, la proportion des Français qui se déclarent tendus est de 38 % (moyenne européenne de 27 %), alors que dans le quartile des revenus les plus élevés, elle est de 28 % (moyenne européenne de 19 %).

Il est désormais communément admis que les mécanismes physiologiques du stress expliquent l'effet de facteurs psychosociaux (relatifs aux conditions d'emploi, à l'organisation du travail ou au relationnel dans un cadre professionnel) sur la santé des salariés. Il est donc à l'origine des dangers que font courir les risques psychosociaux sur ces derniers.

C'est l'articulation entre une configuration donnée (organisation du travail, condition d'emploi, etc.) et le psychisme des individus qui permet la plupart du temps de comprendre la manifestation de ces risques.

Cependant, le stress peut aussi être envisagé comme la résultante d'une combinaison complexe entre données psychologiques et médicales (individuelles), données sociologiques (liées au mode de vie) et données organisationnelles.

De ce point de vue, une même configuration organisationnelle peut avoir des conséquences très différentes, parfois opposées, d'un salarié à l'autre.

L'accord interprofessionnel sur le stress au travail du 02 juillet 2008 pose qu'« un état de stress survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face.

L'individu est capable de gérer la pression à court terme mais il éprouve de grandes difficultés face à une exposition prolongée ou répétée à des pressions intenses ».

Si le stress vécu présente une dimension subjective (une perception personnelle de la situation « stressante » et des ressources à disposition pour y faire face), il n'en constitue pas moins un risque à part entière.

Un risque est la probabilité de survenue d'une maladie et un facteur de risque est une circonstance qui augmente cette probabilité.

Les théories psychologiques du stress insistent sur le fait qu'il s'agit d'un phénomène adaptatif, une réaction normale de l'organisme qui n'est pas nécessairement pathogène.

Toutefois, elle peut le devenir si le stress est très intense (par exemple, quand une agression ou un accident crée un risque vital imminent) mais aussi s'il est répété.

Il est généralement essentiel de distinguer les expositions occasionnelles aux facteurs psychosociaux de risque des expositions continues ou récurrentes.

L'état de stress aigu correspond aux réactions de notre organisme quand nous faisons face à une menace ou un enjeu ponctuel (par exemple, à l'occasion d'une prise de parole en public, de la remise urgente d'un rapport, etc.).

Quand cette situation de stress prend fin, les symptômes de stress s'arrêtent généralement peu de temps après.

L'état de stress chronique est une réponse à une situation de stress qui s'inscrit dans la durée (accompagnant, par exemple, le sentiment que ce qui nous est demandé tous les jours au travail excède nos capacités).

Ce type de situation de stress chronique, même lorsqu'il est choisi, est (avec le temps) toujours délétère pour la santé.

Patrick Légeron, psychiatre et spécialiste du stress en entreprise, regroupe les principales sources de stress au travail selon six catégories :

- le stress dû à des pressions croissantes ;
- le stress lié aux changements ;
- le stress rattaché à la frustration ;
- le stress lié à des relations interpersonnelles dégradées ;
- le stress lié à la violence ;
- et le stress engendré par l'environnement.

Deux modèles dits « interactionnels » du stress professionnel (explicatifs et prédictifs) permettent d'évaluer les contraintes de l'environnement au travail sur la santé : le modèle « demande/autonomie au travail » de Karasek, et celui du « déséquilibre : efforts/récompenses » de Siegrist.

Selon le modèle de Karasek, la combinaison de trois paramètres permet de détecter certaines personnes à haut risque de développer un problème de santé physique et mentale : celles soumises à une forte demande psychologique, n'ayant qu'une faible latitude décisionnelle et ne bénéficiant que d'un faible soutien au travail.

Dans ce cadre, l'association d'une demande élevée et d'un contrôle bas tend à mener à des troubles psychiatriques et à des maladies cardiovasculaires.

Le modèle de Siegrist repose sur l'idée que le déséquilibre entre les efforts fournis et les récompenses obtenues en retour est délétère pour la santé.

Les efforts peuvent recouvrir les contraintes professionnelles liées au temps, les interruptions dans le travail, les responsabilités, la charge physique ou l'exigence croissante de la tâche.

Les récompenses peuvent renvoyer à l'estime de soi (donc à la reconnaissance), aux perspectives de promotions et de salaire et à la stabilité de la situation de travail.

Un déséquilibre entre des efforts élevés et des récompenses faibles conduit à une situation de détresse socio-émotionnelle susceptible d'accroître le risque de développer une maladie cardiovasculaire.

En matière de prévention des stress professionnels, le modèle de Murphy distingue trois niveaux d'intervention :

- le niveau primaire qui est celui de la réduction des sources de stress en modifiant les caractéristiques du travail nuisibles ;
- le niveau secondaire qui est celui de l'amélioration de la gestion du stress par l'individu en améliorant ou en modifiant les stratégies d'adaptation aux situations stressantes ;
- et le niveau tertiaire qui concerne la réhabilitation, le processus de retour au travail, le suivi et le traitement des individus qui souffrent de problèmes de santé lié au stress.

Pour en savoir plus sur le stress au travail, les Editions Tissot vous conseillent leur documentation « [Risques psychosociaux](#) ».

*Laurent MUNILLA*  
*Consultant-Formateur*

